Congrès confédéral : une nouvelle équipe pour 3 ans

▻ Lire en pages 5 à 7

Elections Fonction Publique 2026

▻ Lire en page 8

www.cfecgc06.org

N° 153 - 2e trimestre 2026

PRESENCE CFE-CGC 06

Stratégie des filières et des collectivités,
marchés publics, vie des entreprises,
innovations du territoire...

T'AS LA RÉF' ÉCO ?

tribuca.net

REJOIGNEZ LE RÉSEAU !

- 5.500 ABONNÉS
- 40.700 FOLLOWERS
- 180.000 VISITES MENSUELLES

tribune côte d'azur
tribuca.net

Abonnez-vous !
à partir de 22€/an

*Audience Avril 2026

Au sommaire de ce trimestre

P4 - L'EDITO

Une nouvelle équipe confédérale

P5 - 39e Congrès confédéral

Une nouvelle équipe pour trois ans

P8- Elections Fonctions Publiques 2026

Du 3 au 10 décembre 2026

P10 - CSE comment préparer les élections

Les conseils pratiques de la CFE-CGC

Résultats d'élections au Centre Antoine Lacassagne à Nice

29 septembre : réunion d'information à l'UD

P12 - Les cadres et l'IA

Une étude de l'APEC

P13 - Le nouveau guide de la CFE-CGC sur les IA

P14 - Actualités locales

Réunion du Comité Départemental 06 du 22 juin

Congrès confédéral : une nouvelle équipe pour 3 ans
Lire en pages 5 à 7
Elections Fonction Publique 2026
Lire en page 8
www.cfecgc06.org
N° 153 - 2e trimestre 2026
CFE CGC
PRESENCE CFE-CGC 06

Photo : Villefranche sur Mer

Retrouvez votre Union Départementale sur Internet

Site Web

Linkedin

Bulletin de liaison de l'Union Départementale CFE-CGC des Alpes-Maritimes - Immeuble le Phare - 455 Promenade des Anglais - 06200 NICE
Tel : 04 93 88 86 88
Directeur de la publication : Laurent LAUBRY
Rédacteur en Chef : Jean-Pierre CHOPIN
Secrétaire de rédaction : Murielle CHAUDOIN
Conception réalisation : Valérie MERAT
Rédaction, Administration : Immeuble le Phare - 455 Promenade des Anglais - 06200 NICE
Abonnement annuel : 15 € - 4 numéros/an

L'Edito

« La confiance ne peut revenir que par une volonté partagée entre les pouvoirs publics, les corps intermédiaires et les acteurs économiques »

François Hommeril, ex-Président confédéral

Une nouvelle équipe confédérale

Après une décennie de bons et loyaux services, le Président Confédéral, François Hommeril, s'en est allé vers un repos bien mérité, vu la progression constante de la représentativité de la CFE-CGC obtenue sous sa présidence. Je me permets donc de le citer en marge de cet édito, il le mérite amplement.

Un grand MERCI à lui, un grand MERCI, François, en te souhaitant BON VENT !

Une nouvelle équipe confédérale a été élue, vous le verrez dans ce n° de Présence 06, et va se mettre progressivement en place. Un nouveau trio confédéral, de nouveaux secrétaires nationaux, et de nouveaux délégués nationaux.

Laissons-leur le temps de s'installer aux commandes de la « machine CFE-CGC ».

Le monde, dont nous faisons partie, vit une période économico-politique compliquée depuis plusieurs mois : conflit en Ukraine, conflit israélo-palestinien, conflit USA/Iran… amènent une instabilité et une incertitude permanente.

En découle des impacts directs sur notre économie, et donc sur notre pouvoir d'achat, notamment par une hausse excessive du prix des énergies (carburants, gaz, etc..).

Depuis longtemps, nous avons des solutions à proposer.

Il est urgent que nos politiques entendent encore plus la voix de la CFE-CGC, raisonnable et raisonnée. Nous sommes une force de propositions, argumentées, incontournables.

En parallèle, les élections de représentativité battent leur plein dans le secteur privé, et en fin d'année dans le secteur public.

Comme je l'ai indiqué dans mon édito précédent, une échéance électorale de taille approche, en décembre 2026. Tous les fonctionnaires, des trois versants de la Fonction Publique, État, Territorial et Hospitalière, seront appelés à voter.

Beaucoup de syndicats de la Fonction Publique sont sous la bannière confédérale CFE-CGC et ce dans toutes les administrations. Dès lors, nous avons toutes et tous notre rôle à jouer, notre petite pierre à ajouter à l'édifice, pour réussir au mieux cette échéance. Car si la CFE-CGC devient plus prégnante dans le secteur public, cela améliorera également sa représentativité globale, et aura donc un impact sur le secteur privé.

Alors, chacun à notre niveau, aidons-nous à être plus fort en faisant voter CFE-CGC. Plus notre « poids syndical » pèsera, plus notre voix syndicale portera. Tous ensemble, nous y arriverons !

Je vous souhaite de passer un bel été, de profiter de la vie, de vous reposer, et de revenir en plein forme à la rentrée. Bonnes vacances !

Laurent Laubry, Président de l'Union Départementale

39e CONGRES DE LA CFE-CGC

LA NOUVELLE EQUIPE

À l'occasion du 39ème congrès à Strasbourg, la CFE-CGC a procédé au renouvellement de son équipe confédérale. Un nouveau trio exécutif, neuf secrétaires nationaux et vingt délégués nationaux ont été élus.

LE TRIO EXÉCUTIF

Christelle THIEFFINNE : Présidente (Métallurgie)
William VIRY-ALLEMOZ : secrétaire général (Energies)
Farida KARAD : trésorière nationale (Assurance)

NEUF SECRÉTAIRES NATIONAUX

Philippe BAUX (UP2S)
Anne-Catherine CUDENNEC (Métallurgie)
Loïc FANOUILLERE (Services Publics)
Jean-Sébastien KUNTZ (Agroalimentaire)
Laurent LAMARLE (Assurance)
Maxime LEGRAND (Finance & Banque)
Marielle MANGEON (Chimie)
Christian TAXIL (Energies)
Christelle TOILLON (Métallurgie)

VINGT DÉLÉGUÉS NATIONAUX

Bruno AZIERE (Métallurgie)
Grégory BACQUET (Assurance)
Hervé BEZERKA (Agroalimentaire)
Anne-Michèle CHARTIER (UP2S)
Yohann CHIREZ (FNECS)
Agnès COLONVAL (UP2S)
Catherine DE SEGOVIA SPADA (Chimie)
Jean-Claude GARCIA (Chimie)
Gonzague GUEZ (Assurance)
Fatima HAMADI (Culture, Communication Spectacle)
Jérôme HANARTE (Services Publics)
Christophe LEGOIS (Finance & Banque)
Bertrand MAHE (Finance & Banque)
Marguerite M'BALLA (Métallurgie)
Audrey MINIER (Finance & Banque)
Benjamin OUDET (Métallurgie)
Alain PARMENTIER (Services Publics)
Bernard PIRE (Agroalimentaire)
Didier TIMMERMANS (Commerce & Services)
Franck TORRES (Finance & Banque)

Faire entrer la CFE-CGC dans une nouvelle décennie d'influence et d'engagement

par Christelle THIEFFINNE, Présidente confédérale

Le monde du travail traverse une période de bouleversements profonds. Transitions industrielles et écologiques, révolution numérique et intelligence artificielle, tensions géopolitiques, fragilisation du dialogue social, perte de confiance démocratique : les salariés attendent des réponses concrètes, solides et crédibles.

Ces transformations interrogent notre modèle économique, notre modèle social et notre rapport au travail. Elles questionnent la place de l'entreprise, le rôle des services publics, la souveraineté industrielle de notre pays, la transition écologique, mais aussi les conditions dans lesquelles les salariés exercent leurs responsabilités et construisent leur avenir professionnel.

Dans ce contexte, la CFE-CGC a une responsabilité particulière. Parce qu'elle porte une voix singulière dans le paysage syndical français. La voix des techniciens, des agents de maîtrise, des ingénieurs, des cadres, de toutes celles et ceux qui organisent, innovent, transmettent, décident et font fonctionner chaque jour les entreprises et les services publics. Tous ces bouleversements nous touchent autant qu'ils nous interpellent. Les règles qui régissent ce monde du travail nouveau ne doivent pas s'établir sans nous. A nous d'agir. Ensemble.

Je me suis présentée à la présidence de la CFE-CGC avec une conviction profonde : notre organisation est à un moment décisif.

Les grands changements du monde du travail appellent un programme ambitieux. Notre ambition doit être claire : ***faire entrer la CFE-CGC dans une nouvelle décennie d'influence et d'engagement.***

Je ne propose pas une rupture avec l'ADN de la CFE-CGC. Je veux lui donner une nouvelle force dans le monde qui vient : ***Faire de la CFE-CGC la troisième organisation syndicale du pays.***

La CFE-CGC doit demeurer une force de cohésion, de responsabilité et de maturité démocratique. Une force capable de peser davantage sur les transformations du travail, de l'économie et de la société. Une force capable de relier enjeux sociaux, économiques et environnementaux.

Une force, qui rappelle sans relâche les priorités face aux injonctions financières et technologiques. S'engager syndicalement, c'est refuser l'isolement, c'est ouvrir des perspectives là où d'autres ferment les portes et c'est croire que le collectif peut toujours changer la donne, donner du sens et bâtir un monde du travail plus humain, plus inclusif et plus épanouissant.

Nous voulons également préparer l'avenir. Celui des nouvelles générations de salariés qui exerceront demain des responsabilités dans les entreprises, les administrations et les services publics. Celui d'un syndicalisme capable de répondre à leurs attentes, de défendre leurs aspirations et de les accompagner dans un monde du travail en profonde mutation.

Avec William VIRY-ALLEMOZ et Farida KARAD, nous formons une équipe complémentaire, engagée et profondément attachée à la CFE-CGC.

Une équipe qui veut faire grandir notre Confédération et faire rayonner un syndicalisme exigeant, libre et profondément moderne.

La force d'agir ensemble !

ORGANISATION DE L'EQUIPE CONFEDERALE

La CFE-CGC est identifiée comme une force de proposition crédible, moderne et responsable. Elle doit l'être davantage encore demain. Nous voulons une économie performante, une industrie forte, une transition écologique juste, une protection sociale durable, des services publics solides, une Europe protectrice et une société qui reconnaît le travail, les compétences et les responsabilités. L'organisation de la Confédération doit être au service de cette ambition. Cette organisation a été pensée pour répondre aux grandes transformations du monde du travail et mettre en oeuvre les orientations de ce programme. Elle vise à renforcer la transversalité, l'expertise, l'influence et la capacité d'action de la Confédération.

Extrait du programme de candidature au 39ème Congrès confédéral

PÔLE TRAVAIL ET SOCIAL

Reconnaître le travail réel et sécuriser les parcours de vie

Le travail traverse aujourd'hui une crise profonde : perte de sens, intensification des rythmes, Transformations numériques, fragilisation des collectifs de travail et difficultés de reconnaissance. Dans ce contexte, la CFE-CGC porte une vision moderne du travail fondée sur la reconnaissance, l'autonomie, la responsabilité et la qualité du travail. Nous voulons investir massivement dans les compétences, la formation et l'évolution professionnelle. La transition numérique et l'intelligence artificielle doivent être anticipées, négociées et accompagnées. La Protection sociale constitue un pilier fondamental de notre modèle social.

La CFE-CGC défendra un système de retraite équilibré et durable, une assurance maladie solidaire et une complémentaire santé issue du dialogue social. La qualité de vie au travail restera également au coeur de notre action : prévention des risques psychosociaux, reconnaissance professionnelle, égalité femmes hommes et inclusion.

PÔLE ÉCONOMIE ET ENVIRONNEMENT

Produire, innover et préserver nos souverainetés

La France et l'Europe traversent une période de profondes recompositions économiques et géopolitiques. La CFE-CGC porte une conviction forte. Il n'y aura pas de souveraineté sans capacité productive sur le territoire, et il n'y aura pas d'industrie forte sans transition environnementale ni services publics solides. Nous défendons une industrie forte, des filières stratégiques, la souveraineté énergétique et une économie créatrice d'emplois qualifiés à forte valeur ajoutée.

La transition écologique doit être pensée comme une transition juste. Nous refusons les oppositions simplistes entre économie et environnement. Elle doit être négociée, accompagnée et construite avec les salariés. Nous continuerons également à défendre une Europe qui protège, régule et garantit une concurrence loyale, dans le respect des droits humains.

PÔLE TERRITOIRES ET DÉVELOPPEMENT

Développer la CFE-CGC et renforcer la démocratie sociale

Le développement syndical constitue une priorité stratégique. Notre ambition est claire : renforcer durablement notre représentativité, atteindre 200.000 adhérents et faire de la CFE-CGC la troisième organisation syndicale du pays. Cet objectif suppose une mobilisation de toutes les structures de notre organisation et une stratégie de développement partagée à tous les niveaux. Le dialogue social doit anticiper, négocier, construire des compromis et produire des solutions concrètes. Le prochain cycle de représentativité reposera sur notre capacité à consolider nos positions dans l'ensemble des secteurs où la CFE-CGC est présente et à poursuivre notre développement là où partout nous devons encore progresser. La démocratie sociale n'est pas un ralentissement de l'action. Elle est la condition de transformations durables, légitimes et équilibrées.

La CFE-CGC doit être présente partout où se construit le travail réel, au plus près des salariés et des territoires. Nous devons également renforcer notre attractivité auprès des nouvelles générations de salariés. La CFE-CGC doit être en capacité d'accompagner celles et ceux qui exercent aujourd'hui des responsabilités comme ceux qui les exerceront demain. Les unions territoriales représentent la voix de la CFE-CGC au plus près des salariés, des entreprises et des territoires. Elles constituent un maillon essentiel de notre influence, de notre développement et de notre présence interprofessionnelle. C'est sur les territoires que se construisent notre représentativité, notre capacité d'action et notre proximité avec les réalités du travail.

ELECTIONS FONCTIONS PUBLIQUES 2026

Les prochaines élections professionnelles destinées au renouvellement général des instances de dialogue social des trois versants de la Fonction Publique auront lieu le 10 décembre 2026 pour le vote à l'urne, et entre le 3 et le 10 décembre 2026 par voie électronique.

Les agents publics éliront leurs nouveaux représentants aux comités sociaux, commissions administratives paritaires et commissions consultatives paritaires.

En France, près de 5,7 millions de personnes (soit environ un salarié sur cinq) travaillent dans la Fonction Publique. Avec 2,57 millions d'agents, la Fonction Publique d'État est le versant le plus important devant la Fonction Publique Territoriale (1,9 millions d'agents) et la Fonction Publique Hospitalière (1,2 million d'agents).

Pour Marie-Christine Caraty, Présidente de la Fédération CFE-CGC des Services Publics, ces élections sont l'opportunité de progresser et de consolider leur influence au sein des services publics. Obtenir 10 % de représentativité nationale et 7 % dans les scrutins de proximité serait un premier pas et constitue un objectif atteignable. Derrière les chiffres, c'est une question de poids institutionnel qui se joue.

La CFE-CGC détient aujourd'hui un siège au Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP), l'instance de dialogue social qui examine à l'échelle nationale les textes relatifs aux trois versants (État, hospitalière, territoriale). Elle détient également un siège au Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État (CSFPE). Des positions chèrement acquises qu'il convient de préserver : les perdre signifierait, au-delà de la présence symbolique dans ces instances, une perte d'influence, de financements et d'équivalents temps plein libérés pour travailler sur le fond des dossiers. « *Ces sièges nous permettent d'avoir plus de poids dans les négociations* », résume Marie-Christine Caraty, qui souhaiterait même obtenir un second siège au Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État.

L'ambition est d'ailleurs plus grande puisque si la CFE-CGC est à ce jour absente des Conseils Supérieurs de la Fonction Publique Hospitalière (CSFPH) et Territoriale (CSFPT), elle entend bien y remédier. « *Nous aimerions décrocher au moins un siège dans chacun de ces deux conseils*, affirme Marie-Christine Caraty. *Ceci donnerait à la CFE-CGC une assise sur l'ensemble du paysage syndical de la Fonction Publique, et non plus sur le seul versant étatique.* »

Dans cet environnement d'une Fonction Publique en pleine mutation, les enjeux sont multiples et la CFE-CGC fait valoir de nombreuses revendications.

La première porte sur l'intégration des primes - qui peuvent constituer jusqu'à 40 % du salaire des fonctionnaires - pour la retraite des agents. « *Un des défis à relever est le fait que les ministères ne sont pas égaux, et que certains agents ont beaucoup plus de primes que d'autres* », souligne Marie-Christine Caraty.

Autres enjeux de taille : le dégel du point d'indice pour rattraper l'inflation ; la revalorisation des grilles indiciaires ; la sécurité et la protection des agents, de plus en plus victimes d'agressions.

Entre autres revendications phares, la CFE-CGC milite également contre la baisse de 10 % de l'indemnisation des arrêts maladies des fonctionnaires, qu'elle conteste devant le Conseil d'État depuis près d'un an.

2026
ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
DANS LA FONCTION PUBLIQUE
VOTEZ POUR LES SYNDICATS AFFILIÉS À LA FÉDÉRATION DES SERVICES PUBLICS CFE CGC
CFE Services Publics CGC

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES FONCTION PUBLIQUE DU 03 AU 10 DÉCEMBRE 2026

LE BON CHOIX POUR AUJOURD'HUI ET POUR DEMAIN

35 SYNDICATS AFFILIÉS
FPE / FPH / FPT/ EPA EPIC

REVENDICATIONS ET NÉGOCIATIONS

L'HUMAIN AU CENTRE DES RÉFORMES

DÉFENSE DU COLLECTIF ET DE L'INDIVIDUEL

INCONTOURNABLE DANS LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL

SOYEZ ACTEUR DE VOTRE AVENIR !

CHAQUE VOIX COMPTE, CHAQUE VOIX VOUS REND PLUS FORT !

VOTEZ POUR LES SYNDICATS AFFILIÉS À LA FÉDÉRATIONS DES SERVICES PUBLICS CFE CGC !

CSE - comment préparer ses élections

Négociation du PAP, listes des candidats, campagne sur le terrain, communication… À l'occasion du renouvellement de nombreux comités sociaux et économiques en entreprise, conseils pratiques aux sections syndicales et aux militants.

Aux urnes, salariés ! Comme tous les 4 ans environ, les personnels des entreprises de plus de 10 salariés vont être appelés à élire leurs représentants qui siègeront dans les comités sociaux et économiques (CSE). En effet, le nouveau cycle électoral et le renouvellement des CSE battent leur plein avec un pic attendu au deuxième semestre 2026 et une participation des salariés qui croît ces dernières années (58,8 % lors de la dernière mesure d'audience).

Du point de vue syndical, ce temps fort de la démocratie sociale est une échéance décisive pour disposer d'élus au CSE et ainsi peser dans les négociations (rémunération, conditions de travail, sécurité et santé au travail…) avec les directions. Réussir ces élections professionnelles ne s'improvise pas. En voici quelques règles d'or.

ANTICIPER ET SE PRÉPARER BIEN EN AMONT

Les élections doivent être anticipées. Il faut notamment se poser les bonnes questions, en déterminant les marges de progrès, en ayant une bonne perception du corps électoral.

Il s'agit aussi de bien avoir en tête le calendrier global de l'organisation des élections : information des salariés (J-90 avant le premier tour) et expiration des mandats, négociation du protocole d'accord pré-électoral (J-15 maximum), affichage des listes électorales (J-4 minimum), envoi du procès-verbal d'élections (CERFA) à l'issue du scrutin.

En amont du protocole d'accord pré-électoral (PAP), il convient de négocier le périmètre des élections. L'accord permet de définir le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place d'un CSE, les modalités de mise en place de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CCSCT) ou encore le nombre de représentants de proximité.

NÉGOCIER LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉ-ÉLECTORAL

Négocié entre l'employeur et les organisations syndicales, le PAP est stratégique. Ce document détermine le déroulement des élections, le nombre de salariés dans l'entreprise ou l'établissement, le nombre et la composition des collèges électoraux - la CFE-CGC présente des candidats sur les collèges 2 (techniciens et agents de maîtrise) et 3 pour les cadres (obligatoire si l'entreprise compte au moins 25 cadres) -, et les modalités du vote.

Lors de la négociation du PAP, il faut notamment veiller au nombre exact de femmes et d'hommes dans l'entreprise ou l'établissement (et donc de candidats par sexe à présenter parmi les listes), et à l'augmentation ou la réduction du nombre de sièges à pourvoir ou du volume des heures individuelles de délégation.

CONSTITUER SES LISTES DE CANDIDATS

Respect de la représentation équilibrée femmes-hommes, ordre des candidatures, titulaires et suppléants, placement de tel ou tel candidat à des postes stratégiques : la construction des listes, pouvant mêler mandatés expérimentés et aspirants à un premier mandat, est une étape clé.

Au sein de la section, il revient au délégué syndical, en coordination avec le délégué syndical central, de bien cartographier les militants qui vont s'investir durant la campagne, les former le cas échéant.

MENER CAMPAGNE AU PLUS PRÈS DU TERRAIN

Le terrain, encore le terrain, toujours le terrain. Ce leitmotiv de l'action syndicale s'applique bien entendu plus que jamais dans le cadre d'une campagne électorale.

Il faut occuper l'espace, aller à la rencontre des salariés toute l'année, être à leur écoute, et organiser des temps d'échanges.

Dans le cas d'une jeune section qui aborde ses premières élections CSE, les trois élus confédéraux rappellent que les équipes militantes peuvent demander des conseils et bénéficier de l'accompagnement de la confédération (outils, formations), de leur syndicat et fédération d'appartenance (connaissances sectorielles et bonnes pratiques), et de l'union territoriale concernée pour toutes les dimensions locales.

SOIGNER SA COMMUNICATION

Mener campagne, c'est aussi communiquer. « En la matière, il faut parler des choses pratiques qui intéressent les salariés avec des messages courts, concis », conseille Laurence Gnonlonfoun. « Rien ne vaut des opérations de notoriété telles que les distributions de tracts, de goodies, de calendriers », complète Christine Lê. Animer ses réseaux sociaux est aussi fondamental, d'autant que dans bon nombre d'entreprises, il n'y a pas d'accord pour communiquer directement auprès des salariés.

Pour le reste, des ressources (flyer de présentation, affiches thématiques et personnalisables, boutique en ligne, bandeaux réseaux sociaux…) sont à disposition sur le site Intranet CFE-CGC, de même que le mémo pratique « Élections CSE : 6 actions pour réussir ».

ENTRETENIR LA DYNAMIQUE

Écouter les salariés, faire des propositions, négocier avec les directions, faire vivre le dialogue social en entreprise sont des missions au long cours, cycle électoral après cycle électoral. C'est un travail militant de long terme, de fond, qui ne s'improvise pas ; il faut toujours avoir un temps d'avance.

SIX ACTIONS POUR RÉUSSIR
VOS ÉLECTIONS CSE !
ÉLECTIONS CSE
ACTIONS POUR RÉUSSIR
Adhérent(e)s CFE-CGC, retrouvez tous nos guides sur l'intranet confédéral : http://intranet.cfecgc.org
Comment préparer efficacement les élections professionnelles dans son entreprise ? Pour ses structures et sections syndicales, la CFE-CGC met à disposition un outil militant (conseils et fiches) listant les 6 grandes actions à mettre en place pour réussir.
Pédagogique, le support aborde le calendrier global du scrutin et la négociation du périmètre, l'élaboration du protocole d'accord préélectoral et des listes de candidats, la communication durant la campagne et la vigilance quant au procès-verbal des élections.

Une victoire historique !

En 2022, la section syndicale CFE-CGC du Centre Antoine Lacassagne (C.A.L. De Nice), a été réactivée par des militantes motivées et enthousiastes, souhaitant faire évoluer la représentativité syndicale au sein de cette structure, avec la volonté d'agir pour la défense des salariés.

La même année, les premiers résultats étaient encourageants, la CFE-CGC obtenant plusieurs élues.

En mai 2026, la section syndicale, forte de son expérience des 4 années écoulées, a obtenu un résultat historique : plus de 40 ‰ de représentativité tous collèges confondus, faisant de la CFE-CGC la 1ère force syndicale ! Un grand BRAVO pour votre investissement, votre travail et votre réussite. Un exemple à suivre pour toutes et tous…

L'Union Départementale 06 organise une réunion d'information sur la préparation des élections CSE le mardi 29 septembre 2026, en partenariat avec le Cabinet SECAFI.

Quels points de vigilance identifier dès maintenant ? Comment sécuriser le processus électoral ? Comment faire de cette étape un tremplin pour le prochain mandat ?

➤ **Inscrivez-vous dès maintenant par mail à ud06@cfecgc.fr**

LES CADRES ET L'IA

Étude de l'APEC - mai 2026

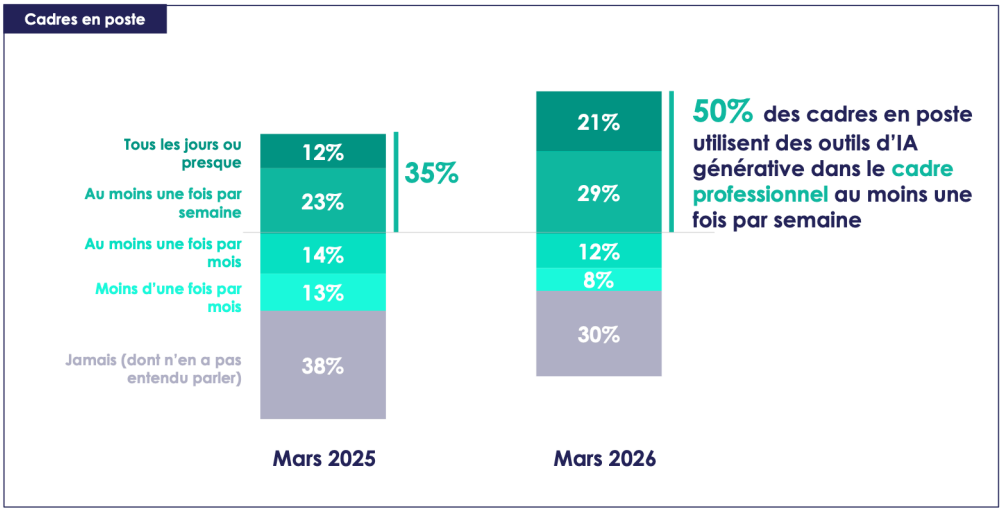
Les usages professionnels de l'IA progressent chez les cadres

En 2026, les outils d'intelligence artificielle s'imposent de plus en plus dans les pratiques professionnelles des cadres : la moitié d'entre eux l'utilisent désormais au moins une fois par semaine, soit une hausse de 15 points par rapport à 2025.

Cette adoption croissante touche tous les profils, mais elle reste plus marquée chez les jeunes (62 %) et les managers (55 %). Si les utilisateurs réguliers exploitent l'IA pour des tâches variées, ils y recourent avant tout pour stimuler leur créativité, rédiger des documents ou éclairer leurs décisions.

Les cadres managers, quant à eux, l'intègrent aussi pour des missions spécifiques à leur fonction, comme la préparation des entretiens annuels ou la recherche de conseils en gestion d'équipe.

> **Dans le cadre professionnel, utilisez-vous des outils d'intelligence artificielle générative… ?**



Du côté des entreprises, le recours à l'IA est de plus en plus encouragé et soutenu

Pour les entreprises, l'IA s'impose progressivement comme une opportunité, malgré des effets encore discutés. À ce titre, une part grandissante d'entreprises acceptent, voire encouragent, l'usage d'outils d'IA par leurs collaborateurs et leurs collaboratrices, notamment dans les grandes entreprises (70 %, +17 pts), mais aussi parmi les PME (53 %, +7 pts) et TPE (45 %, +4 pts). Cette ouverture se traduit par une diffusion plus large des outils d'IA au sein des entreprises, notamment dans les grandes (45 %, +24 pts).

Parallèlement, elles renforcent l'encadrement des usages. De plus en plus nombreuses à adopter des chartes ou à diffuser de bonnes pratiques, elles proposent aussi davantage de formations à leurs équipes. Les grandes entreprises sont particulièrement actives : 27 % ont mis en place des chartes (contre 17 % en 2025) et 37 % ont déployé des formations (contre 20 % en 2025).

Une conviction renforcée : l'IA transformera profondément les métiers cadres

50 % des cadres estiment que l'IA aura un impact fort sur les métiers cadres (+8 pts en un an) et 39 % sur leur propre métier (+ 4 pts). Bien qu'ils soient plus nombreux à y voir une opportunité (38 %) qu'une menace (23 %) pour leur métier, 39% la perçoivent comme les deux à la fois. Aussi, s'ils reconnaissent l'utilité de l'IA (67 %) pour exercer leur métier aujourd'hui, les deux tiers estiment que la maîtrise des outils d'IA sera une compétence importante à l'avenir.

Pour l'heure, 29 % des cadres déclarent avoir été formés à l'IA (contre 24 % en 2025), mais davantage pour des formations généralistes que pour des formations métier.

L'IA pourrait aussi faire évoluer le recrutement

Seule une minorité d'entreprises projette une diminution des effectifs en raison de l'IA. En revanche, plus d'un quart des TPE, un tiers des PME et 38 % des grandes entreprises envisagent une évolution des compétences des profils recherchés.
De fait, 2 entreprises sur 10 attachent déjà de l'importance à la maitrise de l'IA lors de la sélection de candidats et des candidates. Une tendance appelée à s'amplifier : plus de la moitié (53 %) des grandes entreprises prévoient d'accorder plus d'importance aux compétences en IA pour leurs futurs recrutements de cadres.

L'IA imprègne également les processus de recrutement. En 2025, 13 % des entreprises de taille intermédiaire et grandes entreprises l'ont utilisée pour recruter des cadres (contre 6 % en 2024), notamment pour rédiger des offres d'emploi. En parallèle, 31 % des cadres ayant réalisé des démarches de recherche d'emploi récemment ont utilisé des outils d'IA, contre 15 % fin 2024. Les usages sont multiples : rédiger sa lettre de motivation, améliorer son CV, anticiper les questions en entretien, etc. Cette pratique devrait s'intensifier. En effet, les deux tiers des cadres prévoient de s'appuyer sur l'IA lors de leurs prochaines recherches. Pour autant, une large majorité de cadres (71 %) estiment que ces outils ne pourront pas se substituer entièrement aux conseils de professionnels en recherche d'emploi pour améliorer CV et lettres de motivation.

Télécharger l'étude de l'APEC

Nouveau guide de la CFE-CGC sur les IA

La CFE-CGC a pris très tôt la mesure de la nécessité à apporter aux militants, les outils nécessaires pour accompagner au mieux l'arrivée de l'IA dans les entreprises.

Sous la direction de Nicolas Blanc, délégué national à la transition économique, dont l'action sera poursuivie par Marielle Mangeon, nouvellement élue, un groupe de référents fédéraux a été constitué autour de Pascal Fabre, expert confédéral, et Laurence Mathys, chargée de missions transverses.

Informer, analyser les changements et les impacts législatifs, partager… les échanges sur l'importance du dialogue social dans l'intégration de l'IA ont été nombreux et fructueux.

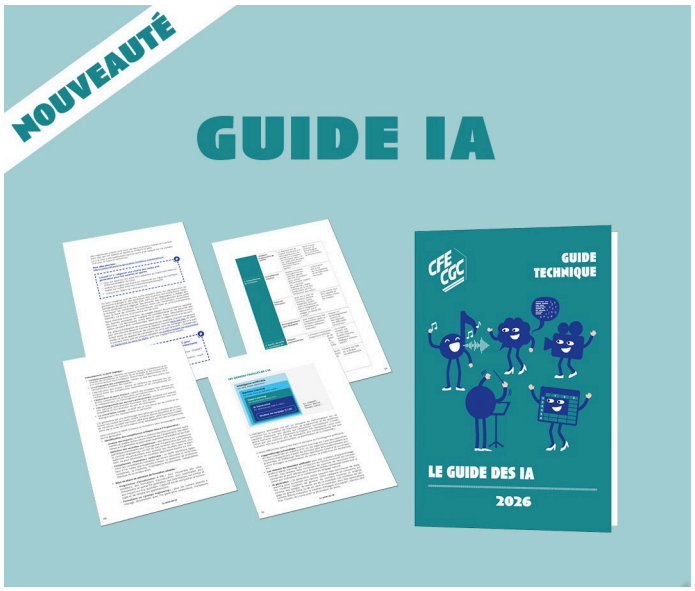
Le guide des IA, est disponible sur l'espace adhérent depuis mars dernier. Il sera mis à jour régulièrement.

Très complet, il permet aux militants de trouver l'essentiel de ce qu'il faut connaitre pour bien négocier le virage de l'IA dans des entreprises.

✦✦✦

Dans un contexte où l'intelligence artificielle transforme en profondeur nos métiers, ce guide propose une approche claire, concrète et engagée pour :

- Comprendre ce qu'est réellement l'IA
- Mesurer ses enjeux pour les salariés, agents publics et élus du personnel
- Découvrir la doctrine CFE-CGC pour un usage responsable et éthique
- Accéder à des ressources utiles pour agir et s'adapter



Au-delà des discours, il met en lumière des initiatives qui favorisent un dialogue social constructif et une IA au service de la confiance.

👉 Un outil indispensable pour ne pas subir ces transformations… mais les comprendre et les accompagner.

Au Sommaire :

- Qu'est ce que l'IA
- Les enjeux de l'IA
- La doctrine de la CFE-CGC sur l'IA
- Des ressources pour vous aider

Retrouvez l'intégralité du guide sur l'Intranet

Le 9 juin dernier, l'Union Départementale organisait une journée sur le thème « Intelligence Artificielle et santé au Travail » : Impacts positifs, impacts négatifs, cadre légal, … mais surtout comment déployer l'IA en entreprise tout en préservant la santé au travail.

A cette occasion, Arnaud Le Lann, délégué syndical à la CPAM 06, et référent fédéral IA pour la fédération Sécurité Sociale, est venu présenter le guide des IA aux militants présents.

Réunion du Comité Départemental 06

L'Union Départementale a réuni son Comité Départemental le 22 juin dernier.

De nouveaux militants ont été invités afin de leur faire découvrir le fonctionnement de l'UD. Au programme de cette réunion :

- Présentation des champs de compétence de l'UD
- Ses actions
- Ses représentations extérieures
- Ses missions
- Et l'aide qu'elle peut apporter à tous les adhérents du 06

Un grand merci à Daniel Petrucci, Président de l'Union Régionale PACA qui a présenté l'actualité régionale et nationale, et notamment le congrès confédéral qui s'est déroulé les 10 et 11 juin derniers.

Cette rencontre fut riche d'enseignements en termes de valeurs humaines et d'engagement syndical. Merci également à tous les participants pour la qualité des échanges.

Ensemble, continuons à faire vivre un syndicalisme de proximité, d'écoute et d'action.

PERMANENCE JURIDIQUE de l'UD 06

Vous avez besoin d'un avis juridique pour un litige ou un problème individuel lié à votre vie professionnelle ?

Un avocat assure chaque mois une permanence gratuite pour les adhérents des Alpes-Maritimes.

➔ **Envoyer une demande par mail à ud06@cfecgc.fr pour prendre rendez-vous**

Site internet de l'Union Départementale - Nouvelle version

Le site de l'UD 06 a été repensé et modernisé pour vous offrir des contenus de meilleure qualité et augmenter sa lisibilité.

N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires et suggestions.

www.cfecgc06.org

SUIVEZ-NOUS ET ABONNEZ-VOUS

UNION DÉPARTEMENTALE DES ALPES-MARITIMES

SCAN ME

SCAN ME

UNION RÉGIONALE PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

SCAN ME

SCAN ME

SCAN ME

CONFÉDERATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT - CGC

DÉPARTEMENT DES ALPES-MARITIMES | 06

La Maison de l'IA

LE FUTUR DE L'IA EST ICI.

Image générée par l'IA, sublimée par le CD06

DÉCOUVREZ LA FEUILLE DE ROUTE 2025-2028 DU

SMART DEAL ACTE II

Plus d'informations sur :
www.departement06.fr
#AlpesMaritimes DEPARTEMENT06

VOUS AVANT TOUT !